

UNTERWALD

HR TECH BERATUNG IM RECRUITING

Nutze ich die richtigen Tools für meinen Recruiting Prozess? Wo macht Automatisierung Sinn?



Ist mein Prozess logisch & schlank

Erst die Referenzen erfragen, dann das Interview... oder doch anders herum? Der Prozess sollte logisch aufeinander aufgebaut sein um eine gute **Candidate & Recruiting Experience** zu sichern.

Ist die Kommunikation technisch sicher?

Kommen alle Mails & Nachrichten beim Empfänger an? Oder reagiert der Kandidat nicht, weil alles im **SPAM** landet?

Passt mein ATS zu meinem Bedarf?

ATS gibts viele, brauche ich eins & wenn ja welches? **Low- oder High Budget** - das ist vom eigenen Recruiting-Bedarf abhängig.

Habe ich Medienbrüche?

Vom ATS zum Interviewbuchungstool & dann wieder zum nächsten System fürs Videointerview? Die verwendeten HRTech Tools sollten zumindest **aus einem Guss** scheinen.

Ist meine Kommunikation inhaltlich gut?

Der positive Eindruck beim Kandidaten sollte auch nach der Bewerbung positiv bleiben - die **Online-Kommunikation** entscheidet häufig darüber.

Sind meine Interviews zielführend?

Eine Stunde interviewt & beide Parteien sind nicht wirklich informierter? Interviews sollten angenehm & **zielführend** sein.

Ist meine Evaluierung intelligent?

Wie entscheidet mein Unternehmen über passende Kandidaten? **Bauchgefühl, reine Zahlen?** Die richtige Methode an der Stelle ist sehr wichtig.

Chatbots, KI, Algorithmen, was gibt es, was brauche ich?

Ist der Recruiting Prozess & -Strategien ganzheitlich analysiert, kann man den Einsatz passender **Innovationen** diskutieren. Was passt zu mir, was gibt es überhaupt auf dem **HRTech** Markt und wie wähle ich die richtigen Optionen.